

PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Kresensius Wio¹

Abstrak

Kresensius Wio, Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur di bawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng. Jenis penelitian yang dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur melakukan beberapa tahapan dan azas yang berlaku tentang wajib lapor lowongan, sebagai pelaksana tehnis di Kabupaten/Kota. Lowongan Pekerjaan. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada masyarakat atau pencari kerja dalam hal pemberian informasi lowongan tenaga kerja yaitu dengan menyediakan papan pengumuman lowongan pekerjaan.

Informasi Pasar Kerja memberikan penyuluhan dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja. Isi pokok penyuluhan ini tersebut meliputi adanya lowongan pekerjaan. kondisi, lokasi dan lingkungan kerja. Mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja maupun pemberi kerja sudah cukup baik. Pendataan terhadap pencari kerja dilakukan menurut syarat dan kualifikasi yang ada di lowongan pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan dan sebagainya. Kelembagaan penempatan tenaga kerja merupakan bagian dari pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja yang selanjutnya disebut pelaksana adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum.

Kata Kunci : Peranan Dan Tenaga Kerja

Pendahuluan

Bursa kerja ini merupakan salah upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan mengingat amat kompleksnya masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif, sampai rendahnya

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : kresensius.Wio@yahoo.com

kualitas tenaga kerja. Permasalahan ini ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah, yaitu salah satunya di Kabupaten Kutai Timur khususnya lagi Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang menjadi pusat kegiatan pemerintahan, sosial, politik, pendidikan dan kebudayaan, serta ekonomi, dapat memicu terjadinya urbanisasi yang melanda daerah perkotaan. Akibatnya, penyebaran penduduk di kecamatan Kongbeng tidak merata yang menyebabkan makin kompleksnya permasalahan yang timbul.

Masalah ini disebabkan dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja baik meningkatnya jumlah mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja terhambat dari tingkat keterampilan tenaga kerja yang masih relatif rendah dan sebagian dari tenaga kerja yang tersedia belum sesuai dengan lowongan kerja yang ada.

Hasil observasi sementara menunjukkan bahwa ada beberapa indikasi yang menyebabkan kurangnya jumlah pekerja di seluruh Kecamatan, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Kutai Timur, Kecamatan Kongbeng memiliki jumlah angkatan kerja yang cukup besar. Berdasarkan Berita Resmi Statistik Kabupaten Kutai Timur Tahun 2014, menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Kutai Timur yang berumur 15 tahun ke atas tercatat sebesar 208.334 jiwa, dimana sebesar 136.475 jiwa merupakan angkatan kerja. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebesar 128.164 jiwa telah memiliki pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 8.311 jiwa menganggur dengan rasio tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 6,09%. Oleh sebab itu diperlukan pelatihan keterampilan tenaga kerja untuk menambah kemampuannya dalam mengisi lowongan kerja dan mampu bersaing dengan tenaga kerja yang datang dari luar Kalimantan Timur atau mampu bersaing dalam mengisi tambahan tenaga kerja pada era pasar bebas dan tidak ada hambatan dalam melakukan penempatan tenaga kerja.

Terkait dengan hal di atas, dalam upaya penempatan tenaga kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan Dinas Tenaga Kerja selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur di tuntut untuk selalu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur kepada masyarakat ini mencakup dalam hal pembuatan kartu angkatan kerja (Kartu Kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan Jamsostek bagi para tenaga kerja, pendaftaran lowongan kerja, dalam perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja dan yang berkaitan dengan dunia kerja.

Upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat dia bekerja maupun dibalai-balai latihan kerja dan penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran

terutama di Kecamatan Kongbeng. Untuk itulah, tepat kiranya apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan harus berperan aktif dalam penempatan, penyerapan tenaga kerja ke dalam pasar kerja untuk mengatasi masalah pengangguran di Kecamatan Kongbeng.

Dengan melihat uraian diatas maka penulis tertarik untuk lebih menekankan dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut secara ilmiah melalui skripsi yang berjudul “Peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan Manajemen Personalialia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa

karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:1-2) Manajemen Personalialia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalialia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2010:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Lalu menurut Simamora (2004:4) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM sangat berperan aktif dalam proses manajemen. Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting dalam MSDM untuk tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2003:2), pengembangan Sumberdaya manusia (*human resource development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan Sumberdaya manusia.

Menurut Notoatmodjo (2003:3) pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.

Agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah harus ditempuh. Menurut Siagian (2008:185) pelatihan dan pengembangan pada umumnya bahwa langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari 7 langkah, yaitu:

- a. Penentuan kebutuhan diklat,
- b. Penentuan sasaran,
- c. Penetapan isi program,
- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar,
- e. Pelaksanaan program,
- f. Identifikasi manfaat,
- g. Penilaian pelaksanaan program.

Yang masing-masing akan dibahas sebagai berikut :

- a. Penentuan kebutuhan diklat.

Merupakan kenyataan bahwa kebutuhan anggaran yang harus di sediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan beban bagi organisasi. Oleh karena itu agar penyelidikan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dibenarkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut sudah nyata-nyata diperlukan. Artinya pelatihan dan pengembangan tertentu hanya di selenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada.

- b. Penentuan sasaran.

Berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan, berbagai sasaran di tetapkan. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keprilakuan, atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun bagi para peserta.

- c. Penentuan program.

Bentuk dan sifat suatu program pelatihan dan pengembangan di tentukan oleh paling sedikit dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak di capai, baik dalam arti teknikal maupun dalam bentuk keprilakuan yang hendak di capai melalui suatu teknik belajar yang dianggap paling tepat.

- d. Prinsip-prinsip belajar.

Pada akhirnya hasil yang dicapai yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan perkataan lain, yang diharapkan terjadi ialah berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta pelatihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat.

e. Pelaksanaan program.

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah di bahas di muka dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. Di samping itu suatu teknik belajar dapat berupa pelatihan bagi sekelompok peserta, tetapi berupa pengembangan bagi sekelompok peserta yang lain pada hal sama-sama mengikuti program yang sama.

f. Identifikasi manfaat

Identifikasi manfaat dari pendidikan pelatihan

1. Meningkatkan pelatihan.

2. Mengurangi keterlambatan kerja, kemangkiran dan perpindahan tenaga kerja.

3. Meningkatkan produktivitas.

4. Meningkatkan kecakapan kerja.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

g. Penilaian pelaksanaan program.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu :

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Subri (2012:59), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari pengetahuan-pengertian tenaga kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah Sumberdaya manusia yang

memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan dirinya maupun masyarakat luas.

Menurut Subri (2012:60), mengemukakan bahwa angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.

Sedangkan menurut Suroto (2002:23), angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan, tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang mampu dan bersedia untuk bekerja.

Penempatan Tenaga Kerja

Kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, khususnya perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan perubahan paradigma yang diharapkan dapat melindungi para tenaga kerja dari eksploitasi pemberi kerja. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Pelaksana penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan secara tanpa diskriminasi (Pasal 32 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenaga Kerjaan).

Menurut Alwi, (2007:92), penempatan diartikan oleh suatu proses, cara, perbuatan menyalurkan. Kata penempatan juga dapat disamaartikan dengan pengaliran, pengarahan atau pendistribusian.

Penempatan tenaga kerja bergantung pada pasar kerja, yaitu dengan adanya persediaan tenaga kerja, dan permintaan terhadap tenaga kerja dalam suatu wilayah tertentu. Dalam penempatan tenaga kerja dibutuhkan informasi pasar kerja (bursa kerja) untuk memudahkan tenaga kerja memperoleh lowongan kerja.

Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pasal 9, Dinas Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Lebih lanjut di jelaskan bahwa pada Dinas Daerah Kabupaten/Kota, untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa Kecamatan. Unit pelaksana teknis Dinas daerah Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional di koordinasikan oleh camat.

Peran Dinas Tenaga Kerja

Gunawan (dalam Rivai, 2009:369) mengatakan bahwa peran adalah sesuatu yang jadi bagian satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan yaitu seseorang yang melaksanakan hak-hak dan kewajiban. Artinya apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang tersebut telah menjalankan suatu peran.

Menurut Soekanto, (2009:212). Peranan (*Role*) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan peranan adalah status yang berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh orang atau lembaga yang menempati atau memangku posisi dalam suatu posisi dalam suatu sistem sosial dengan memenuhi hak dan kewajibannya. Peranan suatu organisasi berkaitan erat dengan tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Karena itu untuk mengetahui besar ataupun kecilnya peranan suatu organisasi dapat diukur dengan tingkat keberhasilannya dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini akan diukur adalah sejauh mana peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng.

Pengertian dinas berarti, segala sesuatu yang berkaitan dengan jawatan (pemerintah), bukan swasta. Partanto, 2001:22). Selanjutnya Dinas diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan jawatan pemerintah. Sehingga penulis memberi batasan pengembangan Dinas Tenaga Kerja sebagai dari tugas utama yang harus dilaksanakan atau bagian aktivitas yang dimainkan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan kedudukan dan statusnya sebagai organisasi pemerintah atau jawatan pemerintah dibidang ketenagakerjaan. Badudu, (2001:48).

Disinilah organisasi Dinas Tenaga Kerja daerah dalam hal ini dapat memainkan peran penting, terutama melakukan koordinasi terhadap semua potensi dan sumberdaya manusia yang terdapat di daerah itu, sehingga harapan terhadap pengangguran sebagai katalisator bagi pembangunan daerah dapat menjadi kenyataan dan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat di daerah itu.

Kewenangan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur didasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Perundang undangan di bidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian

yang berlaku serta Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Kewenangan

Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, yaitu :

- a. Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja.
- b. Perlindungan dan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan.
- c. Pengembangan/Pelatihan Ketenagakerjaan.
- d. Pengawasan dan Pengendalian Ketenagakerjaan.
- e. Pengelolaan administratif.

Definisi Konsepsional

Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah upaya-upaya atau usaha yang diberikan kepada para pencari kerja, atas adanya lowongan pekerjaan yang tersedia, informasi pasar kerja, mekanisme antar kerja serta kelembagaan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur di Kecamatan Kongbeng.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus Penelitian

Untuk mengetahui secara jelas mengenai indikator-indikator yang akan diukur, maka perlu merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini. Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan Tenaga Kerja.
 - a. Pencari kerja.
 - b. Lowongan pekerjaan.
 - c. Informasi pasar kerja.
 - d. Mekanisme antar kerja.
 - e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.
2. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan tenaga kerja.

Sumber Data

Sumber data ada dua jenis yaitu:

1. Sumber Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli, sebagai berikut :

- a. *Key informan* (Informasi Kunci) nya yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

- b. Informannya yaitu Sub Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Sub Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berjumlah 3 orang.
 - c. Informan lainnya, yaitu masyarakat yang berjumlah 2 orang.
2. Sumber Data Sekunder
- Pada penelitian ini penulis memperoleh data melalui arsip-arsip yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur.

Tehnik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan datanya yaitu dengan menggunakan :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), darinya penulis langsung mengadakan penelitian kelapangan dengan mempergunakan beberapa cara yaitu : Observasi dan Wawancara.
3. Penelitian Dokumen.

Tehnik Analisis Data

Analisa data kualitatif terdiri dari 4 komponen, antara lain:

1. Pengumpulan Data
2. Data *Reduction*/Penyederhanaan Data
3. Penyajian Data
4. Penarikan Kesimpulan.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur

Kabupaten Kutai Timur merupakan kabupaten hasil pemekaran berdasarkan Undang-undang Nomor 47 Tahun 1999 Yang meliputi 5 Kecamatan Berdasarkan Peraturan Daerah Kalimantan Timur Nomor 16 Tahun 1999 Kabupaten Kutai Timur dimekarkan menjadi 11 Kecamatan dan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 12 Tahun 2005 dimekarkan lagi menjadi 18 Kecamatan dengan 135 desa. Luas wilayah Kabupaten Kutai Timur sebesar 35.747.50 Km² atau sekitar 17 % dari luas wilayah Kalimantan Timur. Kecamatan di Kabupaten Kutai Timur memiliki 18 Kecamatan, jumlah desa 135 desa dan luas 35.747.50 Km².

Pembahasan

Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam penempatan Tenaga Kerja.

Pencari Kerja.

Proses pencari kerja dari lowongan yang disediakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dilakukan oleh Seksi Penempatan Tenaga di Indonesia. Program penempatan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Timur atas permintaan dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pencari

kerja membutuhkan informasi tentang lowongan pekerjaan di Kabupaten Kutai Timur yang benar valid dan dipercaya, agar para pencari kerja tidak terjebak dengan informasi dari orang-orang maupun pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab terhadap nasib pencari kerja.

Dalam menjalankan perannya bagi pencari kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah perpanjangan tugas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sekarang Kementerian Tenaga kerja Nomor 7 tahun 2008 ada regulasi tentang penempatan tenaga kerja. Peraturan Presiden Nomor 04 tahun 2008 tentang wajib lapor lowongan, peran kita sebagai pelaksana teknis di Kabupaten Kota menghimbau kepada seluruh pemberi kerja, untuk memasang lowongan di Dinas Tenaga Kerja, kita hanya membantu itu merupakan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi, dalam proses antar kerja AK 1, AK 2 sampai AK 5 jadi disitu proses antar kerja.

Pencari kerja yang tertarik dengan adanya lowongan pekerjaan tersebut dapat mendaftarkan diri secara langsung melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Untuk pendaftaran secara langsung ke Disnaker akan dilayani secara langsung oleh pegawai setempat. Sedangkan yang mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan mengisi buku polling Pencari kerja.

Lowongan Pekerjaan.

Lowongan Pekerjaan adalah sebuah kesempatan kerja pada posisi tertentu di instansi atau tempat usaha tersedia untuk individu maupun kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Kesempatan bekerja dalam hal ini memiliki arti yang cukup sederhana. Setiap lowongan pekerjaan berserta posisi atau jabatan yang bisa dipilih oleh para pencari kerja. Dalam konteks ini, pencari kerja bisa memilih posisi atau jabatan tertentu yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Dalam waktu sebulan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerima laporan lowongan pekerjaan dari perusahaan rata-rata 50 perusahaan. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur kepada masyarakat atau pencari kerja dalam hal pemberian informasi lowongan tenaga kerja yaitu dengan menyediakan papan pengumuman lowongan pekerjaan.

Laporan tentang lowongan pekerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan langkah penyebaran informasi tentang adanya lowongan pekerjaan kepada publik sehingga para pencari kerja yang sudah terdaftar atau yang sedang mendaftarkan diri di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat ikut serta dalam rekrutmen dan seleksi yang diadakan oleh suatu instansi atau perusahaan.

Proses lowongan pekerjaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur hanya menyebarluaskan informasi dan membantu menyebarluaskan informasi dari pemberi kerja. Proses dari pemberi

kerja Perusahaan memberikan surat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi semua lengkap dengan formatnya, disitu tidak dicantumkan pekerjaannya dan umur yang diterima berapa orang dan pendidikannya apa saja.

Untuk mendapatkan informasi lowongan kerja masyarakat tidak sulit Masyarakat hanya perlu datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur untuk melihat lowongan pekerjaan yang ada di papan pengumuman yang telah disediakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur ataupun melalui Website internet.

Informasi Pasar Kerja.

Informasi pasar kerja yang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur lakukan bagi para pencari kerja yang sudah mengikuti penyuluhan dan kemudian mendaftar sebagai pencari kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Berkas administrasi yang harus dimiliki Akta kelahiran (Usia minimal 18 tahun dan 21 tahun, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Ijazah/STTB, Surat ijin dari orang tua/suami/istri, Surat ijin keterangan status/fotokopi buku nikah (bagi yang telah menikah), Pas Foto, Kartu AK. 1 (Kartu Kuning), Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter, Sertifikat ketrampilan (bagi yang mempunyai).

Disitu proses pencari kerja dari informasi pemberi lowongan, kami membantu perusahaan dalam memberi kerja. Apakah lowongan diterima disini, kami proses atau mereka yang proses, tetapi aturannya kami tidak bisa mengintervensi perusahaan, masalah rekrutmen proses seleksinya itu hak kolektif perusahaan. Kami hanya membantu perusahaan. Informasi pasar kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja dari IPK, kita menggunakan sistem Online dan manual untuk AK 1. Untuk online ada di web kita.

Upaya Dinas Tenaga Kerja melakukan informasi pasar kerja sudah kami lakukan sesuai dengan kebutuhan atas lowongan yang ada. Informasi pasar kerja yang kami lakukan selalu mengupdate data dan informasi yang ada. Dinas Tenaga Kerja melakukan informasi pasar kerja pada saat lowongan itu masih berlaku dan perusahaan butuhkan.

Mekanisme Antar Kerja.

Berdasarkan mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja maupun pemberi kerja sudah cukup baik yaitu melalui pembuatan kartu pencari kerja baru/kartu kuning. Dalam pembuatannya pun tidak memakan waktu lama kurang lebih 15 menit Kartu Kuning/AK.I sudah jadi. Dengan adanya AK.I (Kartu Kuning) seseorang dapat memilih pekerjaan yang mereka inginkan atau sesuai dengan keahlian mereka.

Pendaftaran terhadap pencari kerja dilakukan menurut syarat dan kualifikasi yang ada di lowongan pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan dsb. Karena biasanya perusahaan yang membutuhkan karyawan ini mengharuskan pencari kerja dengan umur dan pendidikan tertentu. Untuk keperluan pendataan

Disnaker, pegawai yang menangani kegiatan ini mengharuskan pencari kerja untuk menyerahkan fotokopi KTP, ijazah atau sertifikat ketrampilan dan mereka semua tidak dikenakan biaya atas pendataan tersebut.

Proses mekanisme antar kerja dari AK 1 yaitu kartu pencari kerja, AK 2 formulir pengisian biodata, AK 3 lowongan, AK 4 panggilan dari perusahaan, AK 5 surat pengantar dari Dinas Tenaga Kerja. prosesnya Pencari kerja untuk AK 1 biasanya ada bat berjalan dan ada bat mati. Sesuai aturan surat kartu pencari kerja berlaku 6 bulan sekali, apabila belum dapat pekerjaan orangnya dalam bab berjalan, tetapi kalau ada laporan dia sudah bekerja berarti bat nya sudah mati dan dihapus. Semua laporan sampai bekerja. Dia AK 1 berlaku sampai 2 tahun tetapi harus melapor terus, jadi kartunya diganti.

Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.

Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai kelembagaan pemerintah dalam penempatan tenaga kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, baik dari pemerintah maupun swasta. Penempatan tenaga kerja harus dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena sebagai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Proses kelembagaan penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai sekarang, telah berjalan dengan baik.

Pada Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2008 Tentang Penempatan tenaga kerja, lembaga penempatan tenaga kerja ada 2, yaitu pemerintahan dan swasta. Kelembagaan dari Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedangkan dari pihak swasta harus ada ijin. Sesuai dengan lintas provinsi, Kabupaten dan 1 Kabupaten. Sesuai aturan mengenai penempatan tenaga kerja. Lembaga swasta mencari uang untuk jabatan-jabatan yang dipungut biaya pencari kerja. Sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhannya

Upaya Dinas Tenaga Kerja melakukan kelembagaan penempatan tenaga kerja sebagai perannya. Penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lakukan sebaik mungkin. Proses kelembagaan penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja sebagai kelembagaan pemerintah, karena mempunyai tugas dalam penempatannya sesuai lowongan yang ada dan sesuai dengan lowongan dan keahlian pencari kerja sesuai formasi. Proses kelembagaan penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan prosedur Peraturan Pemerintah.

Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Dalam Penempatan Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan Tenaga Kerja sebagai peran instansi pemerintah di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menemukan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat sebagai berikut :

A. Faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Dalam Penempatan Tenaga Kerja yaitu :

1. Peraturan UU ketenagakerjaan pasal 35 ayat 1 sepenuhnya diberikan kewenangan untuk menempatkan tenaga kerja, bagi pemberi lowongan tenaga kerja, bisa merekrut sendiri, tenaga kerjanya yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Program peningkatan kesempatan kerja seperti Job Market Fair (JMF), padat karya produktif dan infrastruktur, pelatihan kewirausahaan serta infrastruktur untuk pelatihan tersedia contohnya BLKI (Badan Pelatihan Kerja Indonesia) untuk menunjang keberhasilan dan kewenangannya untuk memberikan pelayanan masyarakat untuk mencapai yang maksimal.
3. Meregulasi aturan-aturan pengadaan dari pemerintah pusat dari bantuan bursa kerja online, dari pemerintah pusat pengadaan melalui Website.
4. Bagi perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi pemberi kerja bisa merekrut dengan prosedur perusahaan sendiri, tenaga kerjanya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

B. Faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Dalam Penempatan Tenaga Kerja yaitu :

1. Banyaknya lowongan kerja namun kurang diminati oleh pencari kerja, seperti sales.
2. Sebagian besar pencari kerja belum memiliki pengalaman kerja yang banyak dan belum memiliki keterampilan kerja.
3. Kurangnya kesadaran pada pengguna tenaga kerja/perusahaan untuk melaporkan berapa banyak tenaga kerja yang diterima dan tidak diterima.
4. Penyampaian informasi ke pencari kerja kurang maksimal dikarenakan belum sepenuhnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional.
5. Informasi lowongan kerja hanya dari koran, papan pengumuman di Disnaker.

Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Dalam Penempatan Tenaga Kerja.

a. Pencari Kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur melakukan beberapa tahap tentang wajib lapor lowongan, sebagai pelaksana teknis di Kabupaten untuk menghimbau kepada seluruh pemberi kerja, untuk memasang lowongan Tenaga Kerja. Dalam proses antar kerja AK 1, AK 2 sampai AK 5 jadi disitu proses antar kerja. Bagi yang mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan mengisi buku polling Pencari kerja.

b. Lowongan Pekerjaan.

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada pencari kerja dalam hal pemberian informasi lowongan tenaga kerja yaitu dengan menyediakan papan pengumuman lowongan pekerjaan. Proses dari Perusahaan memberikan surat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lengkap dengan formatnya, tetapi tidak dicantumkan pekerjaan, umur, yang diterima berapa orang dan pendidikannya.

c. Informasi Pasar Kerja.

Upaya informasi kerja untuk para pencari kerja memberikan penyuluhan dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi adanya lowongan pekerjaan, kondisi, lokasi dan lingkungan kerja. Syarat-syarat kerja, upah, jaminan sosial, jam kerja, fasilitas. Hak dan kewajiban pencari kerja. Peraturan Perundang-undangan sosial budaya, prosedur penempatan pencari kerja di tempat kerja. Persyaratan dan kelengkapan dokumen calon pekerja. Dinas Tenaga Kerja melakukan informasi pasar kerja pada saat lowongan itu masih berlaku dan perusahaan butuhkan.

d. Mekanisme antar kerja.

Dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja maupun pemberi kerja sudah cukup baik. Pendataan pencari kerja dilakukan menurut syarat dan kualifikasi yang ada di lowongan pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan dan sebagainya. Proses mekanisme antar kerja dari AK 1 yaitu kartu pencari kerja, AK 2 formulir pengisian biodata, AK 3 lowongan, AK 4 panggilan dari perusahaan, AK 5 surat pengantar dari Disnaker.

e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Kelembagaan penempatan tenaga kerja bagian dari pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan meliputi Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Lembaga swasta berbadan hukum meliputi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Bursa Kerja Khusus (BKK) sesuai dengan Permenakertrans RI Nomor 07/Men/IV/2008.

f. Faktor pendukung yaitu berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Dasar Hukum yang jelas seperti UU Nomor 13 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang rencana Strategis Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2018 sangat mendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam menjalankan tugasnya, infrastruktur untuk pelatihan tersedia BLKI (Badan Pelatihan Kerja Indonesia).

g. Faktor penghambatnya dari kurang maksimalnya penyampaian informasi ke pencari kerja, karena kurang mendukungnya sarana prasarana serta kegiatan operasional yang belum terpenuhi, pendaftaran pencari kerja, sebagian besar pencari kerja belum memiliki pengalaman kerja dan belum memiliki

keterampilan kerja, lowongan pekerjaan juga masih minim yang diberikan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja, kurangnya kesadaran pada pengguna tenaga kerja/perusahaan untuk melaporkan berapa banyak tenaga kerja yang mereka terima dan tidak mereka terima, kurangnya kesadaran dari pencari kerja untuk melaporkan diri ke Disnaker.

Saran

Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Dari penyampaian informasi yang di berikan kepada para pencari kerja yang kurang maksimal, maka sebaiknya, dalam penyampaian informasi ke pencari kerja melalui Dinas Tenaga Kerja, pihak perusahaan harus memberikan keterangan data yang dibutuhkan secara maksimal.
2. Masih ada sebagian besar pencari kerja belum memiliki pengalaman kerja dan belum memiliki keterampilan kerja. Maka Sebaiknya Pemerintah Daerah mengadakan pelatihan keterampilan tenaga kerja untuk menambah kemampuannya dalam mengisi lowongan kerja dan mampu bersaing dengan tenaga kerja yang datang dari luar Kalimantan Timur dan tidak ada hambatan dalam melakukan penempatan tenaga kerja.
3. Kurangnya kesadaran pada pengguna tenaga kerja/perusahaan untuk melaporkan berapa banyak tenaga kerja yang mereka terima dan tidak mereka terima, maka disarankan bagi penyedia lowongan kerja, pengguna tenaga kerja/perusahaan bisa melaporkan berapa banyak tenaga kerja yang mereka terima dan tidak mereka terima.
4. Kurangnya kesadaran dari para pencari kerja untuk melaporkan diri ke pihak Disnaker, maka diharapkan bagi para pencari kerja agar memiliki kesadaran untuk melaporkan diri ke Dinas Tenaga Kerja.

Daftar Pustaka

- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soekamto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suroto. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.